

NUUSBRIEF

KWARTAAL 1 – 2022



BOODSKAP VAN DIE UITVOERENDE HOOF

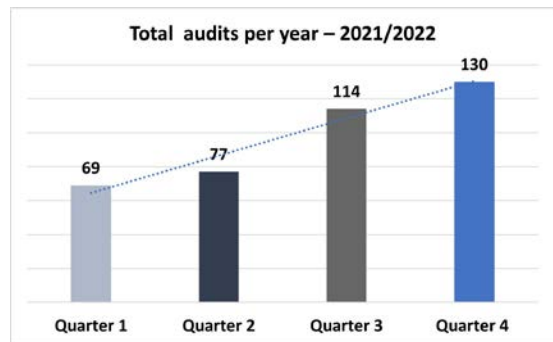
Die heropening van reisroetes na die pandemie het meer oopgesluit as bloot die vermoë om weer te reis. Dit het ook die vermoë ontsluit vir wynkopers om hul gedagtes en planne vir die volgende agt jaar met ons as 'n bedryf te deel. Namate invoerders ywerig vlugte beplan na die skone Kaap om ons fantastiese wyne te geniet, wil hulle ewe gretig weet hoe ons gaan reageer op belangrike globale kwelpunte rondom klimaatsverandering, teikens vir verlaging van CO2-emissies, hoe die bedryf beplan om leefbare lone te bereik, en wat ons posisie is oor die handhawing van menseregte binne ons maatskappye.

Dit voel heeltemal gepas dat Cape Wine 2022 volhoubaarheid op die agenda plaas op 'n kritieke tyd, aangesien ons gevra word om te reageer op die daarstelling en behaling van sleutel VN-Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte en -teikens vir 2030. As ons dalk vir 'n oomblik gemaklik geword het die tydelike afwesigheid van etiese handel- en omgewingsnakingmaatstawwe, oorskadu deur die Italianers se uitbuitende praktyke in hierdie verband, is die Covid-19-wittebrood nou verby. Menseregte-omsigtighedsondersoek, verskaffingskettingsigbaarheid en -deursigtigheid, fluitjieblasery en moderne slawerny-waaksaamheid is nou aan die orde van die dag.

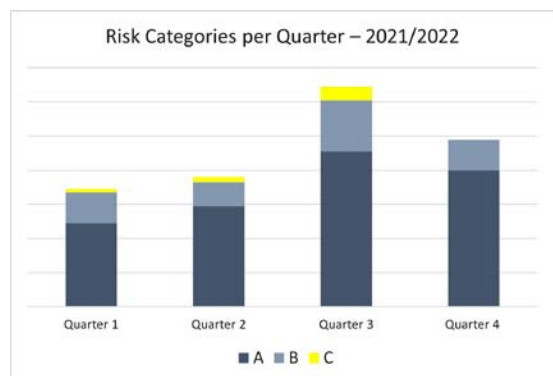
Wees egter gerus dat goeie etiese versekering sal seëvier. WIETA sal sommige van hierdie kritieke kwessies opper in gesprekke vorentoe, beide plaaslik en oorsee. En ons hoop dat jy ook by ons sal aansluit ter ondersteuning.

Etiese handel-groete,

Linda Lipparoni



Ouditstatistieke 2021-2022



Risikostatistieke 2021-2022

BEDRYFSDOELWITTE VIR ETIESE SERTIFISERING

Ons staan tans op 77% van ons wynwingerde wat eties gesertifiseer is, terwyl die Wynbedryf-Strategiese Oefening (WISE) se teiken vir die bedryf teen 2025, 100% etiese sertifisering is. Indien jy steeds druiwe en wyn van ongesertifiseerde bronne verkry, is dit raadsaam om die interne omsigtigheidsondersoek van jou besigheid te heroorweeg.

Kontak ons asseblief op 021 880 0580 of info@wieta.org.za vir Dominique Olivier, of louhan@wieta.org.za, ons etiese versekeringsadviseur, indien jy advies benodig oor hoe om te verseker dat jou verskaffers nakomend is met etiese vereistes.

WORD AL JOU PERSELE GELYS OP JOU SERTIFIKAAT?

Immer meer wynhandelsmerke vereis maatskaplike naspeurbaarheid as deel van hul verbintenis om te verseker dat hul verskaffers inderdaad eties gesertifiseer is. Ten spyte hiervan laat produsente steeds somtyds na om te verseker dat al hul plase geregistreer is op hul WIETA aanlyn profiele en geregistreer is as deel van die auditversoek-voorleggings.

Onthou asseblief dat indien jou plase en plaasnommers nie geregistreer is op jou WIETA-profiel nie, en nie aangedui word op die auditversoek-voorlegging op die WIETA aanlyn stelsel nie, hierdie plase nie op jou sertifikaat aangedui gaan word nie. Die sertifikate word outomaties gegenereer uit inligting wat jy as kontakpersoon ingedien het op die aanlyn stelsel. Indien jy druiwe lewer van wingerde op plase wat nie deel vorm van die auditomvang nie, en nie verskyn op jou profiel nie, sal dit lei tot 'n heroudit van sodanige persele. Om duplisering van audits en addisionele kostes en frustrasie te vermy, verseker asseblief dat jy al jou wingerdblokke vir die sertifiseringsperiode aangedui en ingesluit het.

Indien jy enige verdere vrae in hierdie verband het, kontak asseblief vir Louhan Nel by louhan@wieta.org.za.

DIE LEEFBARE LOON-DEBAT

Die debat rondom die leefbare loon word toenemend hervat onder kopers en etiese handelsorganisasies wêreldwyd. In Suid-Afrika het die debat ook momentum gekry met die aankondiging van die nuwe minimumloon vanaf 1 Maart 2022, wat saamgeval het met berigte oor hoe leefbare loon-verwysingswaardes bereken sou kon word vir Suid-Afrika.

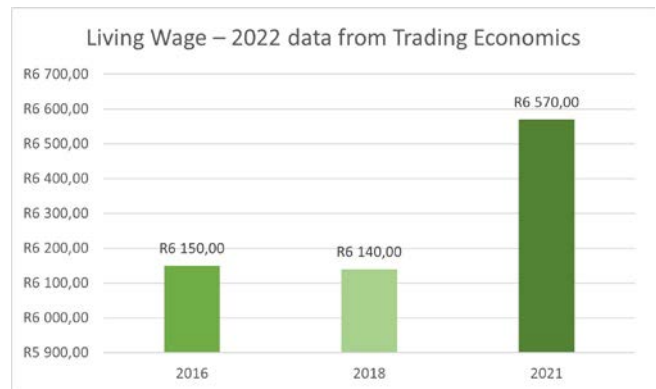
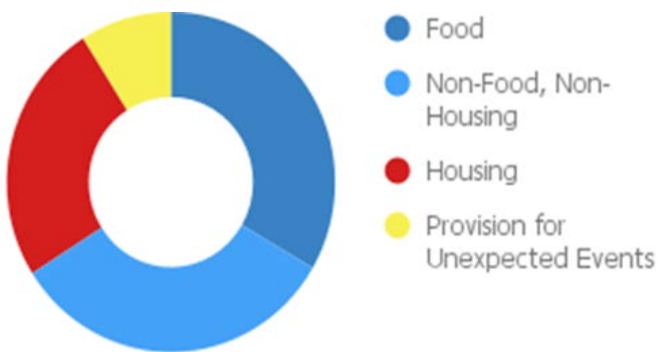
'n Leefbare loon word gedefinieer as vergoeding ontvang vir 'n standaard (48-uur) werksweek deur 'n werker op 'n gegewe plek, wat voldoende is om 'n ordentlike lewenstandaard vir die werker en haar of sy gesin te kan bekostig. Elemente van 'n ordentlike lewenstandaard sluit in kos, water, behuising, opvoeding, gesondheidsorg, vervoer, klere en ander noodsaaklike behoeftes, insluitend voorsiening vir onverwagse gebeurtenisse/onkoste.

Dit is baie belangrik om 'n hoë gehalte en wyd aanvaarde metodologie te gebruik vir die berekening van 'n leefbare loon. Sonder 'n geloofwaardige maatstaf vir 'n leefbare loon, waaroor alle belanghebbers saamstem, is dit moeilik vir spelers regoor die verskaffingsketting om saam te

werk tot die doelwit om 'n leefbare loon te betaal. Werkers kan beter onderhandel as maatskappye en arbeid saamstem oor die leefbare loon-teiken, verantwoordelike maatskappye hul eie rol kan ondersoek om te verseker dat 'n leefbare loon aan werkers betaal word, en sektore in staat is om 'n enkele en internasionaal vergelykbare teiken te oorweeg in die vasstelling van strategie en samewerking.

Die metodologie ontwikkel deur Richard en Martha Anker is die wydserkende en mees gerespekteerde proses vir die berekening van leefbare lone wêreldwyd. Die Anker-metodologie gebruik 'n kombinasie van primêre en sekondêre data om hoogs akkurate, robuuste leefbare loon-skattings te skep wat deursigtig, internasionaal vergelykbaar en plaaslik spesifiek is. Slegs maatstawwe wat konsekwent is met die Anker-metodologie sal goedgekeur word deur Fair Trade USA om die leefbare loon te verstaan en te vergelyk.

Anker het die leefbare loon vir Suid-Afrika se landelike areas (opgedateer vir Mei 2012) bereken op R4 596.



Leefbare inkomste (koste van basiese maar ordentlike lewe vir 'n gesin) = R7,462

In 'n verslag gepubliseer deur Business Tech in Februarie 2022, het hulle PWC se maatstaf vir 2022 aangehaal.

Dié data wys dat 'n enkelpersoon enige iets tussen R5,582 to R9,648 per maand sal moet verdien om 'n leefbare loon te behaal. Hierdie syfer vermeerder na tussen R6,972 en R12,756 vir 'n gesin van vier. 'n Gesin van ses mense sal 'n leefbare loon benodig van tussen R17,232 en R32,271. The data shows that a single person will need to earn anywhere between R5,582 to R9,648 per month to earn a living wage. This figure increases to between R6,972 and R12,756 for a family of four. A family of six people will need a living wage of between R17,232 and R32,271.

Living wage analysis

Household size	Need of an individual wage earner contributing to a household		Collective need of a family		
	1 person	4 people	4 people	5 people	6 people
25th percentile ²⁸	R5,582	R6,972	R12,549	R14,898	R17,232
50th percentile	R7,448	R9,495	R17,091	R20,356	R23,688
75th percentile	R9,648	R12,756	R22,961	R27,606	R32,271



DIE ORDENTLIKE LEWENSTAN- DAARDPROJEK-MAATSTAF

Volgens navorsingsvennote Studies in Poverty and Inequality Institute (SPII), Labour Research Service en South African Social Policy Research Insights, moet die gemiddelde Suid-Afrikaner R7,911 of meer per maand verdien om 'n ordentlike lewenstandaard (DSL) te handhaaf.

Die DSL word gedefinieer as om te leef in 'n Suid-Afrikaanse huishouding met 21 sosiaal beskoude noodsaaklikhede (SPNs) wat noodsaaklik geag word vir almal om 'n ordentlike lewenstandaard, of toegang tot 'n ordentlike lewenstandaard te hê.

Die bedrag van R7,911 is vasgestel as die gemiddelde per capita huishoudelike inkomste van mense wat 'n volledige stel van die sosiaal beskoude noodsaaklikhede het.

WAT BETEKEN DIT VIR JOU AS WYNVERSKAFFER?

As Suid-Afrikaners besef ons dat die minimumloon presies dit is – die minimum vasstelling vir lone. Baie van ons produsente streef wel daarna om meer te betaal, ofskoon dit in kontant is of as 'n basiese minimum plus voordele. In die maande wat voorlê kan jy heel moontlik versoek word deur jou Europese kopers om aan te dui hoe jy van plan is om die betaling van 'n billiker loon, in lyn met leefbare loon-teikens, te behaal.

Indien R4 596 die maatstaf is vir landelike Suid-Afrika (Anker 2021), en jy jou plaaswerker meer betaal as dit binne 2022, is jy goed op pad na die betaling van 'n billiker loon!



INDIENSNEMING VAN BUITELANDSE BURGERS – IS JY KWESBAAR?

Na afloop van konflik tussen Zimbabwiese en Basotho buitelandse burgers in Robertson, plaas die onlangse ondersoek deur die Departement van Arbeid na beweerde ongedokumenteerde landbouwerkers, die kollig weer op hierdie gebruik en veral in die wynbedryf.

Dit is noodsaaklik om te verseker dat jou wynbesigheid nie net nakomend is met al die wetlike vereistes nie, maar ook om bewus te wees van die impak wat jou besigheid het op die breër gemeenskap en streeksdinamika. Dit is nie aanvaarbaar om jou etiese risiko af te skeep deur omsigtigheidsondersoekvereistes in die hande te plaas van ongeregistreerde en moontlik uitbuitende agentskappe soos arbeidsmakelaars nie. Jou besigheid moet verseker dat jy nie aandadig is om 'n omgewing te skep waar ongedokumenteerde werkers gewerf word onder uitbuitende toestande deur derde partye wat arbeid verskaf op jou persele nie. Sulke praktyke kan en sal toenemende aanvraag en geografiese skuilplekke bied vir buitelandse burgers om werk te soek deur dikwels onwettige middele en onder onwettige en onmenslike toestande.

Om hierdie realiteite te ignoreer sal trouens lei tot onbedoelde besigheidsrisiko en verhoogde risiko vir die reputasie van die wynbedryf as geheel. Deur jou besigheid te beveilig teen hierdie etiese risiko's en om die beurt kwesbare buitelandse werksoekers te beveilig teen uitbuiting, sal uiteindelik goeie besigheids- en arbeidspraktyke teen gedwonge en gebonde arbeid verseker. Dit sal ook jou verbintenis demonstreer tot die bevordering van menseregte.

Dit is 'n kriminele oortreding om 'n ongedokumenteerde werker aan te stel. Om ongedokumenteerde werkers toe te laat om op jou persele te werk, is ook onderworpe aan vervolging. Maar seker dat jy die risiko's en die tekens kan identifiseer wat geassosieer word met indiensneming van buitelandse burgers vir jou en jou kontrakteurs. Verseker dat jy verantwoordelik arbeid werf.

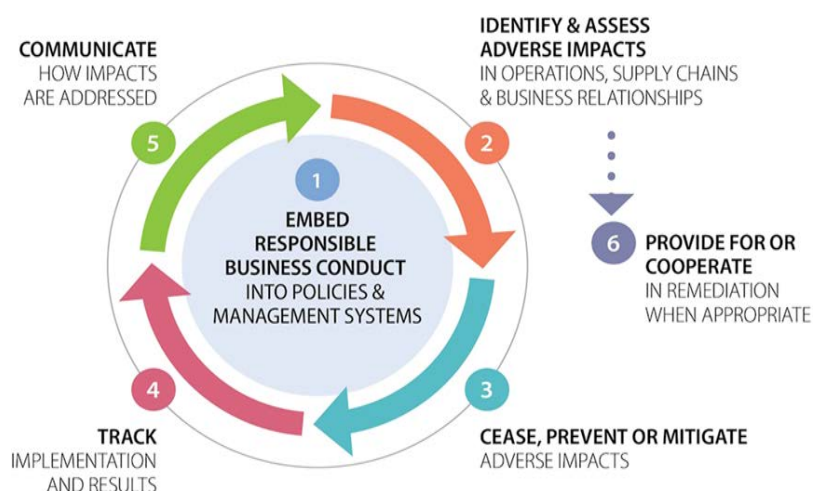
Globale Momentum vir Verpligte Menseregte-Omsigtigheidsondersoek (HRDD)

Daar is groeiende momentum wêreldwyd onder regerings om van maatskappye te vereis om menseregte-omsigtigheidsondersoek (HRDD) te onderneem, van die Franse Wet op Waaksaamheidsplig en Duitsland se onlangse Wet op Verskaffingskettingomsigtigheidsondersoek, tot die beplande inisiatief in die Europese Unie. Burgerlike samelewings regoor die wêreld gryp die geleentheid aan vir meer robuuste vereistes op maatskappye, met talle beleggers en maatskappye wat ook hul stemme laat hoor ten gunste van sodanige wetgewing. In die lig van hierdie verwickelinge ten gunste van strenger omsigtigheidsondersoek-wetgewing, sal maatskappye in die Suid-Afrikaanse wynwaardeketting ooreenkomstig moet reageer.

Die kwessie van menseregte is 'n relatief nuwe eienskap van korporatiewe omsigtigheidsondersoek en maatskaplike verantwoordelikheid, en vereis van maatskappye om HRDD in beleide en praktyke te inkorporeer wat hul bedrywighede en verskaffingskettings rig. Dit word aangedryf deur die VN se Leidende Beginsels oor Besighede en Menseregte (UNGP's) en nuwe wetgewing oor moderne slawerny en menseregteverslaggewing. Die UNGP's het globaal aanvaarde standaarde uiteengesit rondom die menseregte-impakte van besighede. Die UNGP's het die konsep van HRDD bekendgestel om daadwerklike of potensiele menseregte-impakte waarby 'n maatskappy betrokke kan wees, te 'identifiseer, voorkom en verantwoordig te doen', ongeag of dit direk of indirek plaasvind, deur die besigheid se bedrywighede of besigheidsverhoudings, insluitend rolspelers in die verskaffingsketting.

In teorie is HRDD 'n omvattende, konteks spesifieke, dinamiese en deurlopende proses wat hoofsaaklik die aksies insluit wat 'n maatskappy neem om menseregterisiko's beide te identifiseer en daarop te reageer vir werkers in hul bedrywighede, verskaffingskettings en dienste verkry. Die voorkoming van nadelige impakte op mense is die hoofdoel van HRDD en dit moet gerugsteun word deur betekenisvolle belanghebbertebetrokkenheid met tersaaklike belanghebbers, NRO's, vakbonde en voetsoolvlakorganisasies.

Hoekom is dit belangrik vir maatskappye om kennis te neem van HRDD? Want nakoming van HRDD-wetgewing bied aan maatskappye beter sigbaarheid van en intelligensie oor verskaffingskettings, dit versterk verskaffingsekuriteit met verminderde risiko van ontwrigting weens arbeidsonrus. Verder bevorder dit ook stelsels wat verskaffer-werkverrigting verbeter, verhoogde produktiwiteit, verminderde personeelomset, verbeterde aanstelling en opleiding, verhoogde reputasie en geloofwaardigheid. Boonop plaas uitvoermarkte toenemend druk op uitvoerders om naspeurbaarheid en deursigtigheid te verskaf in hul wynwaardekettings.



Om robuuste HRDD deel van jou standaard besigheidspraktyk te maak, is deurslaggewend vir die bevordering van korporatiewe respek vir menseregte en die behaling van die Volhoubare Ontwikkelingsdoelwitte (SDG's). Die integrasie van menseregte in besigheidsbeplanning sal ook kernbelangrik wees vir die sukses van die heropbouproses na die Covid-19-pandemie. Gegewe

die breedvoerige impak van huidige en toekomstige HRDD-wetgewing op die bestuur van menseregterisiko's in globale wynwaardekettings, doen WIETA deurlopend navorsing oor die wetgewende ontwikkelings in uitvoermarkte.



Kontak gerus die WIETA-navorsingseenheid vir meer inligting oor landspesifieke HRDD-wetgewing. Kyk ook uit vir die riglyndokument vir produsente oor menseregte en HRDD wat binnekort vrygestel gaan word.

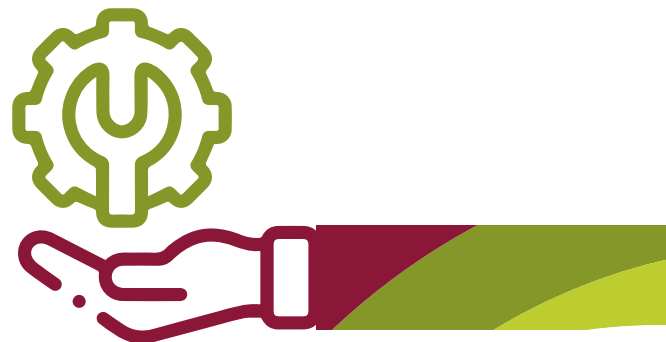
ARBEIDSHULPTOONBANK

WIETA het 'n arbeidsondersteuning-hulptoonbank met 'n Whatsapp-lyn waar ons navrae en klagtes ontvang, of bloot inligting verskaf aan beide plaaswerkers en produsente. Dit is 'n baie nuttige hulpmiddel om 'n stem te gee aan plaaswerkers.

Oor die afgelope drie maande het ons verskeie klagtes gehad. Hierdie klagtes was rondom beroepsgesondheid en -veiligheid, rassistiese aanmerkings, onbillike arbeidspraktyke, seksuele teistering, onwettige uitsettings, onbetaalde verlof, behuisingstoestande, diskriminasie en onbillike ontslag. Ons het 18 klagtes ontvang waarvan 11 gefinaliseer is, met die uitkoms van 7 gevalle steeds hangend.

Drie bemiddelings is gedoen, ondersoek is geloods en ook suksesvol voltooi. Sommige aangeleenthede is informeel bemiddel tussen partye met behulp van leiding verskaf deur die WIETA-ondersteuningstonbank.

Die belangrikste lesse geleer is om te verseker dat werkers en bestuurders deeglik bewus is van hoe hul prosesse werk. Ken jou griefprosedure en verseker dat jou werkers ook weet hoe om die griefprosedure te gebruik. Maak seker dat daar genoegsame opleiding is



rondom verlof, aanmeldingstrukture en ook salarisse en voordelegeregtigheid.

Opleiding en inligtingsoordrag is 'n baie belangrike hulpmiddel om 'n produktiewe werksomgewing te bewerkstellig. Verseker oop en gereelde kommunikasie met werkers om bekommernisse en vrese te verstaan, en werk met daardie ingesteldheid om 'n positiewe werksomgewing te skep.

Met betrekking tot behuisingklagtes, verseker dat werkers en grondeienaars hul regte en verantwoordelikhede ken rondom behuising. Vir meer inligting in hierdie verband, kontak ons kantoor.

Vir enige ander arbeidsverwante vrae of bekommernisse, kontak Ridwaan Ahmed of Kaylin Blou by ons kantoor, wat kundige hulp sal verskaf.

SAAMTREKKE

Saamtrekke sal plaasvind in die maande van Mei tot Julie 2022. Die doel van die saamtrekke sal wees om te vergader met lede in die verskillende areas en sessies aan te bied rondom die kode asook ouditproses-metodologie. Dit sal ook 'n geleentheid wees vir produsente om enige vrae wat hulle het te bespreek. Ons sien uit na hierdie gespreksgeleenthede.

Hieronder is 'n lys datums vir sommige areas wat ons sal besoek, kontak ook gerus jou kelder om uit te vind wanneer WIETA in jou area gaan wees. Indien jy nie jou area hier genoem sien nie, neem asb. kennis dat ons steeds besig is om datums te onderhandel in ander gebiede.

Datum

Ligging

10 Mei 2022	Ladismith
11 Mei 2022	Montagu
12 Mei 2022	Ashton
16 Mei 2022	Wellington
23 Mei 2022	Lutzville
24 Mei 2022	Klawer
25 Mei 2022	Vredendal

SERTIFISERINGSLEGGAME

Partner Africa: Natalie Thomas
(wieta@partnerafrica.org)

NSF: Elize van der Westhuizen
(evanderwesthuizen.org)

BSI: Christine de Beer
(Christine.DeBeer@bsigroup.com)

Control Union: Mariessa Myburgh
(mmyburg@controlunion.com)



Baie geluk aan Kleine Zalze en Visio Vintners vir die bereiking van sosiale naspeurbaarheid en die WIETA Billike-sertifiseringseël vir hul 2021 Blanc de Blanc en hul volhoubare verpakkingslyn en hul verpakkingsvennote Tiny Keg op die bereiking van 'n A in hul oudit



IS JOU LIDMAATSKAPSFOOIE VIR 2021 STEEDS UITSTAANDE?

Indien jy enige WIETA-lidmaatskapsfooie uitstaande het vir 2021, verseker asseblief dat dit vereffen word voor die volgende betaalperiode vanaf Mei 2022. Lidmaatskap word sedert Maart 2022 deur SAWIS geadmistrateer. Enige uitstaande fooie sal veroorsaak dat jou profiel geblok word en lei tot uiteindelijke skorsing. Indien jy nie seker is of jou lidmaatskapsfooie op datum is nie, kontak asseblief vir Dominique by info@wieta.org.

WIETA VERWELKOM NUWE KOLLEGAS BY DIE SPAN!



Ridwaan Ahmed: ADVISEUR:
WETLIKE EN STANDAARDE-ONDERSTEUNING

Hy het 'n BA-graad in regte behaal aan die Universiteit van die Wes-Kaap, met 7 jaar se praktiese regservaring gefokus op litigasie, arbeidsreg, kriminele reg en skuldberading. Van sy fokusareas sal oudit- en versekeringsplanondersteuning insluit, asook die arbeidshulptonbank, regsnavorsing en dataversameling, presedentereg en verslaggewing.



Louhan Nel: ADVISEUR:
ETIESE ONDERSTEUNING EN GEHALTEVERSEKERING

Hy het 'n BCom-graad in Bedryfsielkunde behaal aan die Universiteit Stellenbosch, en het aansienlike ervaring in bestuursrekeningkunde, menslikehulpbronwerwing en bemerking. Sy belangrike fokusareas sal insluit aanlyn ondersteuning vir die oudit- en versekeringsprogram, verslaggewing en bestuur van die aanlyn stelsel, asook sosiale media.



Kaylin Blou:
INTERNE STANDAARDE EN SERTIFISERING

Sy het gegradueer van die Pearson Institute met 'n BA-graad in regte (LLB). Haar sleutel fokusareas sluit in navorsing van etiese en maatskaplike beleide, standaarde, sertifisering en prosesse. Sy sal ook betrokke wees by die bestuur van verslaggewing en samestelling van data, asook opleiding en fasilitering waar benodig.



Jo-Ann Cloete: INTERN:
PROJEBESTUUR EN NAVORSING

Sy het haar meestersgraad in regte (LLM) behaal aan die Universiteit Stellenbosch. Haar sleutel werkverrigtingareas sluit in navorsing en veldwerk, interne navorsing en beleidspublikasieskrywing, projekbestuur, projekkonsptualisering en kosteberaming-ontwikkeling asook voorstelskrywing.